

# HUBUNGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TOKO BUKU GRAMEDIA CABANG MAL TAMAN ANGGREK

ORIAS SATRIA WIBAWA SUYONO

Trainer PT Sinar Mas

## Abstrak

Kualitas kehidupan kerja adalah kondisi yang memberikan dampak kerja pada kesejahteraan individu dan efektivitas organisasi, yang terdiri dari empat dimensi, yaitu rasa aman, keadilan, pengakuan diri, dan demokrasi. Empat dimensi ini dikaji hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara kedua kondisi tersebut pada 34 karyawan Toko Buku Gramedia cabang Mal Taman Anggrek. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional dan menggunakan instrumen berupa skala penilaian. Hasil penelitian ini menunjukkan sebagian besar karyawan (82%) mempunyai kepuasan kerja kategori tinggi dan separuh lebih (68%) karyawan berada pada kualitas kehidupan kerja yang tinggi. Berdasarkan korelasi kedua variabel tersebut menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Hal ini berarti semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka akan diikuti pula meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

**Kata kunci :** kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja.

## Abstract

The quality of work life is a condition which gives working impacts to individual well-beings and organizational effectiveness which are composed of four dimensions: safety, justice, self-confession, and democracy. The correlation of these dimensions were examined with the working satisfaction of the employees. The working satisfaction is closely related to the the employees' attitudes toward their own work, working situation, collaboration between leaders and among other employees. Involving 34 employees at Gramedia bookstore, this quantitative correlational study aimed at finding out these two conditions. Rating scales were used as research instruments. Results showed that the majority of employees (82%) have the "high" category work satisfaction and more than half (68%) employees are at the "high" category working life. The correlation between these two variables indicated a positive and significant correlation. Thus, the higher the quality of the work life, the more satisfactory the employees are toward their work.

**Keywords:** The quality of work life, working satisfaction

## PENDAHULUAN

Suatu perusahaan tidak terlepas dari karyawan. Tanpa adanya karyawan maka perusahaan tersebut tidak akan berjalan. Perhatian diberikan pimpinan perusahaan kepada para karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan perusahaan menjadi efektif. Menurut Nadler & Lawler (dalam Sudarnoto, 2012) kualitas

kehidupan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu konsep yang memberikan dampak kerja pada kesejahteraan individu serta suatu konsep untuk kemajuan efektivitas organisasi. Kualitas kehidupan kerja yang tinggi meliputi perasaan-perasaan positif terhadap pekerjaan dan prospeknya. Suatu motivasi untuk menunjukkan pekerjaan dengan baik dan melanjutkan pekerjaan tersebut, dan suatu keseimbangan yang baik antara kehidupan dan

pekerjaan dari segi nilai personal serta kebutuhan-kebutuhan karyawan (Katzell et al, 1975 dalam Sudarnoto, 2012).

Organisasi perusahaan berusaha untuk memenuhi kualitas kehidupan kerja agar para karyawan memiliki kepuasan kerja ketika bekerja pada organisasi perusahaan tersebut. Menurut Howell dan Dipboye (dalam Sudarnoto, 2012), kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dan derajat rasa suka atau tidak suka tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Sudarnoto (2012) memaparkan bahwa kepuasan kerja menunjukkan kondisi afeksi yang positif dari pengalaman kerja seseorang. Penghayatan karyawan terhadap pekerjaannya berhubungan erat dengan situasi dan kondisi kerja yang dialami. Situasi kerja adalah penghayatan individu terhadap faktor pekerjaan, sarana dan prasarana kerja, interaksi dengan teman kerja, perlakuan pimpinan dan prospek kerja.

Beberapa karyawan menjelaskan bahwa keamanan tentang gaji dan jenjang karir sebagai alasannya. Berdasarkan hasil jawaban mengenai pemenuhan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja, beberapa karyawan mengatakan bahwa gaji yang kurang merata. Para karyawan yang telah bekerja lama kurang mendapat perhatian dibandingkan dengan karyawan baru yang sistem penggajiannya langsung mengikuti upah minimum regional. Hal ini dianggap kurang menguntungkan bagi karyawan yang telah bekerja lama. Begitupun dengan jenjang karir. Menurut persepsi beberapa karyawan jenjang karir yang ada di Toko Buku Gramedia cukup sulit. Beberapa dari karyawan hanya bekerja disatu bagian tanpa ada perpindahan jabatan ataupun promosi jabatan selama bertahun-tahun. Keadaan seperti itu membuat karyawan merasa bosan dengan rutinitas pekerjaan yang telah bertahun-tahun digeluti dan karyawan

menginginkan ada perpindahan sehingga dapat merasakan berbagai pekerjaan dan belajar dengan pekerjaan yang baru. Berdasarkan alasan-alasan tersebut peneliti tertarik mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja karyawan tetap Toko Buku Gramedia cabang Mal Taman Anggrek ini.

## KAJIAN TEORETIS

### Pengertian, kriteria, dan aktivitas kualitas kehidupan kerja

Nadler & Lawler (1983 dalam Sudarnoto, 2012) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu konsep yang memberikan dampak kerja pada kesejahteraan individu dan juga suatu konsep untuk kemajuan efektivitas organisasi. Kualitas kehidupan kerja mengacu kepada keadaan menyenangkan tidaknya lingkungan kerja bagi orang-orang yang terlibat didalamnya. Lingkungan kerja dan semua pekerjaan di dalamnya harus sesuai dengan orang-orang yang terlibat dan teknologi (Davis & Newstrom, 1985 dalam Sudarnoto, 2012). Duffy & Wong, 1996 (dalam Sudarnoto, 2012) mengemukakan bahwa program kualitas kehidupan kerja meliputi pembuatan keputusan partisipasi yang dirancang untuk mendorong demokrasi, motivasi staf, kepuasan, dan komitmen.

Herrick (dalam Sudarnoto, 2012) menyatakan ada empat dimensi kualitas kehidupan kerja sebagai berikut. (a) *security* (rasa aman) : terlepas dari kekhawatiran mengenai penghasilan dan jabatan di masa depan; (b) *equity* (keadilan): suatu perasaan bahwa kekuasaan orang sama dengan kontribusi yang telah dilakukan pada nilai tertentu dari pelayanan dan produknya.; (c) *individuation* (pengakuan diri) : suatu perasaan

bahwa pekerjaan seseorang menantang dan menstimulasi perkembangan dari kemampuan dirinya, latihan kemandirian dan keterampilan serta kesempatan berkembang lebih lanjut; (d) *democracy* (demokrasi) : sejauh mana seseorang dapat berkontribusi pada pembuatan keputusan dan melatih kekuasaan serta bertanggungjawab pada pekerjaannya sendiri.

Umstod (1988) menuliskan lima kriteria yang sangat penting sebagai berikut. (a) pembayaran yang cukup memadai. Walaupun tidak ada standar yang jelas bagi gaji yang cukup, tetapi hal ini merupakan suatu pengaruh yang penting pada kualitas kehidupan kerja dan kualitas hidup pada umumnya. Tanpa pembayaran yang memadai sulit untuk memenuhi kebutuhan fisiologis dari rasa aman untuk mencapai penghargaan, pertumbuhan, dan aktualisasi diri; (b) kesempatan untuk menggunakan kapasitas manusia. Pekerjaan itu sendiri perlu untuk memberikan kesempatan-kesempatan bagi otonomi, tanggungjawab, dan umpan balik. Setiap organisasi ingin dapat menggunakan keterampilan-keterampilan dan kemampuan-kemampuan yang bernilai dan mempelajari sesuatu yang baru. Orang-orang juga berminat dalam kesempatan untuk promosi dan pertumbuhan dirangkaikan dengan keamanan kerja yang layak; (c) integrasi sosial dalam tempat kerja. Suatu organisasi menawarkan kesempatan untuk membentuk persahabatan dan relasi sosial yang mendukung. Organisasi menawarkan potensi untuk rasa komunitas. Hal yang juga penting bahwa organisasi secara relatif bebas dari prasangka dan pelecehan seksual; (d) konstitusionalisme dalam organisasi kerja. Organisasi dengan kualitas kehidupan kerja yang tinggi berkenaan dengan hak-hak dari karyawan. Hak pribadi, proses perlindungan, keadilan, dan kebebasan berbicara adalah penting bagi pemenuhan hak karyawan.

Individu ingin untuk dihargai; (e) pekerjaan dan keseluruhan ruang lingkup kehidupan. Interaksi dari pekerjaan dengan keluarga, teman-teman, dan lokasi geografis adalah juga penting bagi pekerjaan karyawan.

### Aktivitas kualitas kehidupan kerja

Menurut Nadler & Lawler (1983) ada empat tipe umum dari aktivitas kualitas kehidupan kerja yaitu. (a) pemecahan masalah partisipasi dalam pembuatan keputusan sebagai salah satu strategi yang populer; (b) restruktur pekerjaan, adalah untuk mengubah hakekat pekerjaan dengan merancang kembali tugas-tugas untuk lebih menarik dan menantang; (c) sistem penghargaan (*reward*) yang inovatif. Sistem pembayaran yang menstimulasi kreativitas, inovatif dari pembagian *reward* yang diperbaiki adalah pendekatan pokok lainnya; dan (d) memperbaiki lingkungan kerja, meliputi *redesign* (merancang kembali) fasilitas-fasilitas fisik dari tempat kerja agar lebih menyenangkan. Hal yang dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah suatu tanggapan karyawan terhadap dampak kerja yang mengacu kepada menyenangkan tidaknya lingkungan serta orang-orang yang terlibat di dalamnya.

### Pengertian dan teori kepuasan kerja

Tiffin (dalam As'ad, 1987) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Kemudian Blum (dalam As'ad, 1987) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum sebagai hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial individu di luar kerja.

### Teori kepuasan kerja

Beberapa teori tentang kepuasan kerja sebagai berikut. (a) Teori pertentangan (*discrepancy theory*), dipelopori oleh Porter (dalam As'ad 1987). Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Menurut Locke (dalam As'ad 1987) kepuasan kerja bergantung pada *discrepancy* antara *should be* (*expectation, needs atau values*) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian orang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

(b) *Two factor theory*. Prinsip *two factor theory* ialah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda. Hal ini berarti bahwa, kepuasan kerja dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan merupakan suatu variabel yang kontinyu. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg (1959 dalam As'ad 1987). Berdasarkan atas hasil penelitian, Herzberg (1959 dalam As'ad 1987) membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu: kelompok *satisfier* dan kelompok *dissatisfier*.

(c) Teori proses-bertentangan. Teori yang dikemukakan oleh Landy ini mempertahankan suatu keseimbangan emosional, teori ini mengasumsikan bahwa kondisi emosional yang ekstrim tidak memberikan kemalasan. Kepuasan atau ketidakpuasan kerja memacu mekanisme fisiologikal dalam sistem saraf yang membuat aktif

emosi yang bertentangan atau berlawanan. Teori ini menyatakan bahwa jika orang memperoleh ganjaran pada pekerjaan mereka merasa senang, sekaligus ada rasa tidak senang.

### METODE PENELITIAN

Subjek penelitian adalah karyawan Toko Buku Gramedia cabang Mal Taman Anggrek sebanyak 42 karyawan yang terdiri atas karyawan tetap, karyawan kontrak satu, karyawan kontrak dua, dan karyawan *training*. Jumlah karyawan laki-laki sebanyak 23 orang (68%). Jumlah karyawan perempuan sebanyak 11 orang (32%). Jadi yang mengisi instrumen penelitian sebagian besar laki-laki. Karyawan yang berumur 17 sampai 20 tahun sebanyak 13 karyawan (38%). Karyawan yang berumur 21 sampai 30 tahun sebanyak 13 karyawan (38%). Karyawan yang berumur 31 sampai 40 tahun sebanyak 4 karyawan (12%). Karyawan yang berumur 41 sampai 50 tahun sebanyak 4 karyawan (12%). Jadi yang mengisi instrumen sebagian besar berumur 17 sampai dengan 30 tahun.

Karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan SMA/ SMK sebanyak 31 orang (91%). Karyawan dengan latar belakang pendidikan Diploma sebanyak 1 orang (3%) dan karyawan dengan latar belakang pendidikan Sarjana sebanyak 2 orang (6%). Jadi sebagian besar responden yang mengisi instrumen penelitian memiliki latar belakang pendidikan SMA/ SMK.

Karyawan dengan lama bekerja kurang dari tiga bulan sebanyak 12 orang (35%). Karyawan dengan lama bekerja 4 sampai dengan 12 bulan sebanyak sembilan orang (26%). Karyawan dengan lama bekerja 13 sampai dengan 24 bulan sebanyak empat orang (13%) dan karyawan yang

bekerja lebih dari 24 bulan sebanyak sembilan orang (26%).

Variabel dalam penelitian ini, meliputi dua variabel. Variabel bebas (*independen*) adalah kualitas kehidupan kerja dan variabel terikat (*dependen*) adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah tanggapan karyawan terhadap pekerjaan sendiri, situasi kerja, dan kerjasama dengan pimpinan dan sesama karyawan. Kualitas kehidupan kerja adalah suatu tanggapan karyawan terhadap dampak kerja pada kesejahteraan individu yang terdiri dari empat dimensi kualitas kehidupan kerja yaitu *security* (keamanan), *equity* (keadilan), *individuation* (pengakuan diri) dan *democracy* (demokrasi).

Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik korelasional. Penelitian korelasi adalah suatu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan apakah ada hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan instrumen skala penilaian untuk mengukur kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Instrumen kualitas kehidupan kerja menggunakan instrumen yang sudah dikembangkan oleh Sudarnoto (2001). Pada instrumen kepuasan kerja terdapat 48 pernyataan. Pada putaran pertama dengan jumlah item pernyataan sebanyak 48, diperoleh sebanyak 40 pernyataan yang valid. Instrumen kualitas kehidupan kerja terdiri dari 50 pernyataan, dan 47 pernyataan yang valid.

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *pearson product moment* dengan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Package For Social Sciences*) versi 17.00 untuk melihat hubungan kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil analisis diskriptif

Berdasarkan klasifikasi variabel kepuasan kerja, dapat diketahui bahwa sebanyak 28 orang karyawan (82%) merasakan kepuasan kerja pada klasifikasi tinggi. Sebanyak lima karyawan (15%) merasakan kepuasan kerja pada klasifikasi sedang, dan satu orang karyawan (3%) merasakan kepuasan kerja pada klasifikasi rendah. Hal ini menunjukkan tingkat kepuasan kerja karyawan Toko Buku Gramedia cabang Mal Taman Anggrek berada pada klasifikasi tinggi.

Ada sebanyak 23 karyawan (68%) mengalami kualitas kehidupan kerja pada klasifikasi tinggi. Sebanyak 11 karyawan (32%) mengalami kualitas kehidupan kerja pada klasifikasi cukup, dan tidak ada karyawan yang mengalami kualitas kehidupan kerja pada klasifikasi rendah. Jadi kualitas kehidupan kerja karyawan Gramedia cabang Mal Taman Anggrek berada pada klasifikasi tinggi.

Pada tabel distribusi rata-rata skor tiap komponen variabel kepuasan kerja dapat diketahui komponen sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri memiliki skor total sebesar 1780 dengan skor rata-rata sebesar 137. Komponen sikap karyawan terhadap situasi kerja memiliki skor rata-rata sebesar 140, komponen sikap karyawan terhadap kerja sama pemimpin dan sesama karyawan memiliki rata-rata sebesar 146. Jumlah skor total seluruh komponen variabel kepuasan kerja sebesar 5223 dengan skor rata-rata berjumlah 138 (menggunakan cara total skor seluruh komponen dibagi dengan jumlah item valid). Komponen yang memiliki skor rata-rata di atas skor rata-rata total adalah komponen sikap karyawan terhadap situasi kerja.

Berdasarkan tabel distribusi skor rata-rata tiap komponen variabel kualitas kehidupan kerja, komponen rasa aman memiliki skor rata-rata sebesar 127. Komponen keadilan memiliki skor rata-rata sebesar 131. Komponen individuasi memiliki jumlah skor rata-rata sebesar 135. Komponen demokrasi memiliki skor sebanyak 135. Seluruh komponen variabel kualitas kehidupan kerja memiliki skor rata-rata sebesar 132 (menggunakan cara total skor seluruh komponen dibagi dengan jumlah item valid), sehingga komponen yang memiliki skor rata-rata di atas skor rata-rata total adalah komponen individuasi dan komponen demokrasi.

### Hasil analisis korelatif

Berdasarkan hasil pengolahan dan perhitungan data dengan menggunakan rumus *product moment* Pearson, korelasi kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja sebesar 0,843 dengan *p value* 0,000 dan probabilitas kesalahan ( $\alpha$  = alpha) sebesar 0,01. Hasil ini menunjukkan terdapat korelasi positif antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja karena nilai *p value* lebih kecil dari nilai alpha ( $\alpha$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa, semakin tinggi kualitas kehidupan kerja akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

### Pembahasan

Berdasarkan tabel distribusi skor rata-rata tiap komponen, dapat diketahui bahwa komponen kualitas kehidupan kerja yang di atas rata-rata adalah komponen individuasi dan komponen demokrasi. Menurut para karyawan tantangan dalam bekerja, jenjang karir, penghasilan, pengembangan diri dan tanggung jawab terhadap pekerjaan telah meningkatkan pemenuhan kualitas

kehidupan kerja. Komponen keadilan dan komponen demokrasi masih berada di bawah rata-rata. Berdasarkan hasil wawancara, karyawan berpendapat masih perlu adanya peningkatan terhadap kesesuaian hak dan kewajiban, kesesuaian hak dengan orang lain, partisipasi, komunikasi, dan tanggung jawab pada keputusan. Apabila hal tersebut ditingkatkan maka karyawan akan semakin merasakan pemenuhan kualitas kehidupan kerja. Komponen sikap karyawan terhadap situasi kerja merupakan komponen kepuasan kerja yang memiliki nilai sama dengan rata-rata. Kondisi lingkungan kerja dan fasilitas kerja menurut karyawan merupakan hal yang telah memberikan kepuasan dalam bekerja.

Komponen kepuasan kerja yang masih berada di bawah rata-rata adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri dan sikap karyawan terhadap kerja sama antar pemimpin dan sesama karyawan. Bagi karyawan beban pekerjaan dan ketepatan menyelesaikan pekerjaan serta peran pimpinan perusahaan dan rekan sekerja perlu mendapatkan perhatian untuk ditingkatkan agar kepuasan dalam bekerja dapat dirasakan lebih oleh karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan lima orang karyawan Gramedia disimpulkan bahwa para karyawan merasakan apabila perusahaan memperhatikan pemenuhan indikator dari kualitas kehidupan kerja akan memberikan rasa puas terhadap kondisi kerja. Selama ini para karyawan merasa bahwa pimpinan perusahaan terbuka dan mau mendengarkan banyak masukan dari karyawan sehubungan dengan peningkatan efektivitas perusahaan sehingga karyawan mempunyai andil dalam pengambilan sebuah keputusan. Selain itu, kerja sama dalam perusahaan yang dikatakan berjalan dengan baik. Pengakuan diri dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan juga menambah tingkat kepuasan



kerja karyawannya. Berdasarkan hasil pengolahan data dan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa jika kualitas kehidupan kerja karyawan dipenuhi dan diperhatikan oleh perusahaan maka akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Pertama, berdasarkan klasifikasi kualitas kehidupan kerja karyawan Toko Buku Gramedia cabang Mal Taman Anggrek disimpulkan sebanyak 68 % karyawan merasakan pemenuhan kualitas kehidupan kerja dan sebanyak 32% karyawan merasakan pemenuhan cukup kualitas kehidupan kerja, dan tidak ada karyawan yang merasakan kurang dalam pemenuhan kualitas kehidupan kerja.

Kedua, berdasarkan klasifikasi kepuasan kerja karyawan Toko Buku Gramedia cabang Mal Taman Anggrek, sebanyak 82% karyawan merasakan sangat puas dalam bekerja. Sebanyak 15% karyawan merasakan cukup dalam kepuasan kerja, dan terdapat 3% karyawan yang merasakan kurang dalam kepuasan kerja mereka. Pada umumnya karyawan Toko Buku Gramedia cabang Mal Taman Anggrek merasa puas dalam bekerja.

Ketiga, berdasarkan hasil perhitungan dan pengolahan data, terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja karyawan Toko Buku Gramedia cabang Mal Taman Anggrek dengan korelasi sebesar 0.843 dengan probabilitas kesalahan sebesar 0,01. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja karyawan Toko Buku Gramedia cabang Mal Taman Anggrek.

### Saran

Pertama, bagi Kepala Toko Buku Gramedia cabang Mal Taman Anggrek, peneliti menyarankan agar manajemen Toko Buku Gramedia cabang Mal Taman Anggrek mempertahankan kepuasan kerja karyawan dengan terus memenuhi komponen individuasi dan komponen demokrasi. Pimpinan juga diharapkan dapat lebih meningkatkan komponen kualitas kehidupan kerja yaitu komponen rasa aman dan komponen keadilan yang masih berada di bawah skor rata-rata sehingga diharapkan kepuasan kerja karyawan Toko Buku Gramedia cabang Mal Taman Anggrek dapat semakin meningkat, misalnya dengan memberikan pelatihan kepada karyawan tentang bagaimana memberikan pendapat secara asertif agar komunikasi karyawan dengan pimpinan maupun sesama karyawan semakin terjalin baik.

Kedua, bagi Mahasiswa Bimbingan Konseling Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, peneliti menyarankan kepada mahasiswa yang akan melakukan Praktik Konseling Individual di perusahaan agar memberikan layanan bimbingan yang berorientasi pada pemenuhan kualitas kehidupan kerja dan pemenuhan kepuasan kerja karyawan, misalnya dengan memberikan materi tentang bagaimana bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggun (2012). *Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja*. Diunduh dari <http://goenable.wordpress.com/2012/01/06/kualitas-kehidupan-kerja-dan-kinerja/>
- Arifin S. (2010). *Eksperimen, Expost Facto, Korelasional, Komparatif*. Diunduh dari <http://edukasi.kompasiana.com/2010/11/>

- [18/eksperime-expost-facto-korelasional-komparatif-319667.html](http://18/eksperime-expost-facto-korelasional-komparatif-319667.html)
- As'ad. (1987). *Psikologi industri*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta
- Biantara. (2012). *Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja*. Diunduh dari <http://derafitria.wordpress.com/2012/09/29/kualitas-kehidupan-kerja-dan-kinerja/>
- Dahesihsari R. & Riyanti D. (2008). *Kajian perilaku kerja dan perilaku organisasi konteks Indonesia. Dari tantangan global hingga keunggulan lokal*. Jakarta: Mandaka Mitra Media
- Hasan, I. (2009). *Analisis data penelitian dengan statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Limano J. (2010). *Analisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Victoria Internasional TBK*. Skripsi Sarjana, tidak diterbitkan. Jakarta: Fakultas Ekonomi Univeristas Katolik Indonesia Atma Jaya
- Munandar. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI Press
- Robbins. (2001). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Prehallindo
- Sudarnoto. L. F. N. (2012). *Perspektif individual dalam psikologi organisasi*. Jakarta: ———. (2001). *Faktor-faktor pendukung kualitas kehidupan kerja*. Disertasi. Yogyakarta: Univeritas Gadjah Mada.
- Sutrisno H. (1991). *Statistik 2*. Yogyakarta: Andi Offset
- Wisatrya R. (2010). *Pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bakrie Pipe Industries*. Skripsi Sarjana, tidak diterbitkan. Jakarta: Fakultas Ekonomi Univeristas Katolik Indonesia Atma Jaya